



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE ACADÊMICOS DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO**

Michele Carminatti

Lajeado, junho de 2017

Michele Carminatti

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE ACADÊMICOS DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO**

Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II, do curso de Administração de Empresas, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Liciane Diehl

Lajeado, junho de 2017

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE ACADÊMICOS DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO

Michele Carminatti¹

Liciane Diehl²

Resumo: A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é fundamental para assegurar o bem-estar do funcionário. A abordagem da QVT mostra-se emergente e de extrema importância na atualidade corporativa, com o propósito de obter melhor desempenho dos funcionários na organização. Este estudo objetivou identificar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho considerados satisfatórios pelos acadêmicos de um centro universitário, baseado no modelo de QVT de Richard Walton (1973). Esta pesquisa classificou-se, quanto à abordagem, como quantitativa, e em relação aos objetivos, é exploratória e descritiva. Para a coleta de dados da pesquisa utilizou-se um questionário estruturado com base nas categorias propostas no Modelo de Walton (1973). O público-alvo da pesquisa foram estudantes de diversos cursos de graduação, constituindo-se a amostra de 648 acadêmicos. Os dados foram tabulados, convertidos em porcentagens e tabelas e interpretados conforme as categorias de Walton (1973). Pode-se concluir que a categoria de Relevância Social atingiu os melhores resultados em nível de satisfação. O estudo também evidenciou que a categoria de Compensação Justa e Adequada tem os índices mais baixos de satisfação. O estudo demonstra que melhorias devem ser propostas pelas empresas para o bem-estar de todos.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo Richard Walton.

1 INTRODUÇÃO

Diante de um mundo globalizado, as empresas necessitam ser altamente competitivas para garantir sua continuidade e prosperidade. Nessa constante busca de aperfeiçoamento e evolução, tornou-se indispensável que as organizações direcionem sua atenção não exclusivamente para o desenvolvimento de seus produtos e comercialização de seus serviços, mas para seus trabalhadores, de forma que estes não sejam apenas considerados meios produtivos. Assim, as organizações compreenderam que as pessoas são um recurso importante nessa disputa por mercado, pois são portadoras de conhecimento e habilidades, elas são o grande diferencial das empresas.

Em consequência desse aumento da concorrência entre as organizações e a exigência para que as empresas procurem formas de se tornar mais competitivas, os funcionários são constantemente afetados, pois trabalham sob pressão e precisam trazer resultados rapidamente

¹ Acadêmica do Curso de Administração do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS. michi_carminatti@hotmail.com

² Doutoranda em Psicologia (UNISINOS). Mestra em Psicologia Social (PUC-RS). Psicóloga. Professora e Coordenadora Pedagógica do Centro de Gestão Organizacional. lici@univates.br

para a empresa.

Nesse cenário, ocorre o aumento em investimentos tecnológicos, *marketing*, qualificação profissional e também o uso de maquinários modernos. No entanto, para que todos esses investimentos tornem-se eficazes, são necessários engajamento e colaboração de todos os indivíduos envolvidos com a organização, de forma a alcançar seus objetivos.

Chiavenato (2007) afirma que o maior patrimônio da empresa são os conhecimentos que os trabalhadores levam em suas mentes, sobre os produtos da organização, clientes, formas e técnicas de executar os processos. Para o autor, isso tudo é definido como capital intelectual, considerado algo que não se pode contabilizar, mas que está modificando o ambiente empresarial. Deste modo, ter as pessoas certas e saber utilizá-las e conservá-las é essencial para as organizações atualmente.

Fernandes (1996) declara que se pode compreender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um programa que tem como objetivo aperfeiçoar as formas de organização no trabalho, de maneira que o nível de satisfação pessoal dos funcionários se eleve e, desse modo, se eleve também a produtividade da empresa, como consequência de maior participação dos profissionais nos processos relacionados ao seu trabalho. De acordo com Santos (2012), a QVT surgiu nas empresas como uma estratégia de gestão, que procura atender às necessidades dos funcionários, tanto as individuais como as coletivas e, desta forma, está totalmente ligada à satisfação, ao bem-estar social, psicológico, físico e à produtividade no trabalho.

A partir dessas considerações, o objetivo geral desta pesquisa é identificar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho considerados satisfatórios pelos acadêmicos de um centro universitário, baseados no modelo de QVT de Richard Walton (1973). Os objetivos específicos desta pesquisa são: (i) pesquisar, na literatura, as diversas abordagens sobre a Qualidade de Vida no Trabalho; (ii) identificar quais são as categorias que promovem a satisfação na Qualidade de Vida no Trabalho dos acadêmicos de um centro universitário; (iii) analisar, a partir de um diagnóstico, as categorias de Qualidade de Vida no Trabalho que necessitam de mais atenção.

O estudo foi realizado com estudantes de diversos cursos de graduação de ensino superior de um centro universitário, instituição localizada na cidade de Lajeado/RS, no ano de 2017. Os participantes desta pesquisa possuem diferentes campos de atuação de trabalho e

faixas etárias.

Diante disso, o presente estudo contribuirá para compreender e considerar a Qualidade de Vida no Trabalho destes acadêmicos, sendo seus resultados utilizados para analisar quais fatores têm mais influência na QVT dos estudantes, considerando que o trabalho ocupa uma grande parte do tempo dos indivíduos, que passam a maior parcela de suas vidas em função dele.

Kanaane (2012) enfatiza que é através do trabalho que o homem tem a oportunidade de modificar o seu meio e de se modificar, à medida que possa praticar sua capacidade criativa e participar do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade a qual ele pertence. Existem várias características que dão significado ao trabalho, como busca de realização profissional, como forma de prazer, realizá-lo para obter conhecimento ou, ainda, como modo de sobrevivência. O autor acrescenta ainda que “o engajamento do homem ao trabalho dá-se a partir do momento em que ele percebe que o que ele busca, o que quer e o que precisa poderá ser atendido” (KANAANE, 2012, p. 86).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Qualidade de vida (QV)

A Qualidade de Vida, conforme Limongi-França (2010), é um assunto atraente, no entanto, cheio de contradições. De um lado, encontra-se maior conhecimento disponível sobre tudo, pressa para o consumo e mais liberdade para escolher hábitos e estilo de vida. De outro lado, aparecem as consequências das contínuas e crescentes exigências de qualificações, que se mostram sempre insatisfatórias. Afinal “trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis do poder, interesses e impactos” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 11).

No que se refere à Qualidade de Vida, cada indivíduo estabelece um conceito diferente, já que alguns fatores são mais relevantes para uns, mas não tão importantes para outros. Mendes e Leite (2004) afirmam que o conceito de QV é muito abrangente e que varia de pessoa para pessoa, dependendo dos objetivos, projetos de vida e perspectiva de cada um.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) também enfatiza que a Qualidade de Vida

reflete o entendimento das pessoas de que suas necessidades estão sendo atendidas ou, ainda, que lhes não estão sendo negadas possibilidades de obter a felicidade e de se autorealizar, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (OMS, 1998, texto digital). Essa diversidade de conceitos sobre QV não pode ser resumida apenas a um significado restrito, mas sim a todos os fatores capazes de melhorar a QV, como a saúde, o bem-estar, a autoestima e o nível de satisfação (BARROS, 1999).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação constante da humanidade, desde as primeiras civilizações. Historicamente, em 1950, Eric Trist e seus colaboradores realizaram estudos em “*Tavistock Institute*”, sobre uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, com o objetivo de agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Essa nova técnica foi nomeada Qualidade de Vida no Trabalho, cujo objetivo era tornar a vida dos trabalhadores mais agradável (RODRIGUES, 2001).

A Qualidade de Vida no Trabalho faz parte das modificações pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade contemporânea. Conforme Sampaio (1999), citado por Limongi-França (2010), a Qualidade de Vida no Trabalho é debatida nas literaturas empresarial e científica desde os anos 50, inicialmente desenvolvida na área da saúde e, posteriormente, ampliando conhecimentos nas áreas de Psicologia, Sociologia e da Administração. Por essa razão, suas definições são diversas, com implicações éticas e políticas.

De acordo com Huse e Cummings (1985), citados por Rodrigues (2001), somente na década de 60 estes movimentos, ou seja, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho tomou impulso. Os autores reconhecem que o que contribuiu para que isso tudo acontecesse foi que os trabalhadores começaram a se conscientizar em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, e assim as empresas tiveram um aumento nas responsabilidades sociais, contribuindo para que os cientistas e dirigentes organizacionais estudassem formas mais adequadas de executar o trabalho.

Segundo Fernandes (1996), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é muito amplo e é necessário que seja definido de forma clara. Werther e Davis (1993), citados por Fernandes (1996), diz que o trabalho não consiste apenas em uma fonte de renda para os

funcionários, mas é também a forma de satisfazerem suas necessidades, e isso reflete na Qualidade de Vida deles.

Nadler e Lawler, *apud* Fernandes (1996, p. 41) elaboraram um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho e seu progresso desde a década de 50, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT (NADLER; LAWLER, 1983)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – Como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Buscava-se investigar como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
2 - Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas também tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - Como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – Como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos, administração participativa e democracia industrial, eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - Como tudo (1979 a 1982)	Como panaceias contra a competição estrangeira surgiram problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - Como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler *apud* Fernandes (1996, p. 41).

2.3 Modelos e Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho

A literatura científica apresenta várias teorias e modelos referentes à QVT. Essas abordagens foram desenvolvidas principalmente no final dos anos 70 e nos anos 80. Esses modelos atuam como indicadores da satisfação dos funcionários em relação ao ambiente e às atividades desenvolvidas no trabalho. Assim, a seguir, são abordados os principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho: Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985). O modelo de Walton (1973) será destacado em um capítulo específico, considerando que esta pesquisa tem base nesse modelo.

A abordagem proposta por Hackman e Oldham (1975), segundo Chiavenato (2007,

p.392), apresenta um modelo de QVT dedicado ao desenho de cargos. “Para eles, as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT”. Sendo assim, segundo os autores, as pessoas satisfazem suas necessidades individuais através das experiências vivenciadas dentro da organização.

Hackman e Oldham (1975) propuseram um modelo que estuda as características das tarefas no ambiente da organização. A variabilidade de habilidades refere-se à utilização de diferentes habilidades e competências para realizar a tarefa. Já sobre a identidade da tarefa, o trabalho deve ser executado do início ao fim pelo funcionário, para que ele possa visualizar todo o processo e perceber o resultado do que ele produziu. No significado da tarefa, a pessoa deve ter a percepção do grau de impacto que as consequências do seu trabalho produzem com relação ao trabalho dos outros. A autonomia é a liberdade e independência que as pessoas têm para planejar e executar suas tarefas. A retroação ao próprio trabalho é o retorno recebido sobre o desempenho da tarefa, para que o trabalhador possa se autoavaliar. A retroação é extrínseca quando o retorno recebido sobre a execução das tarefas deve vir dos superiores hierárquicos ou clientes. Sobre inter-relacionamento, a tarefa deve possibilitar relação entre as pessoas, como colegas, clientes internos e externos (CHIAVENATO, 2007).

Para os autores, essas dimensões são fundamentais para a QVT, pelo fato de proporcionarem recompensas essenciais que produzem a satisfação no cargo e automotivam às pessoas para que elas realizem o seu trabalho. Desta forma, o funcionário passa a sentir-se parte da organização e consciente de que deve buscar melhores resultados para a organização (CHIAVENATO, 2007).

Segundo o modelo de Westley (1979), apresentado por Fernandes (1996), quatro fatores devem ser considerados pela organização quando se caracteriza a QVT: econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. Westley (1979) considera que o indicador econômico é representado pela igualdade salarial, remuneração adequada, tratamento de igualdade recebido na organização, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo.

Em relação aos fatores políticos, o conceito está diretamente ligado à segurança no trabalho, ou seja, o direito de trabalhar e de não ser discriminatoriamente dispensado são elencados a esse fator também, além da atuação sindical, a liberdade de expressão, a valorização do cargo e o relacionamento com a chefia. Ou seja, a não observância desses

fatores econômicos e políticos está ligada à concentração de lucros e à exploração dos trabalhadores, levando à adoção de práticas injustas no pagamento dos empregados e à insegurança no trabalho (FERNANDES, 1996).

O indicador psicológico é representado pelo conceito de autorealização, ou seja, deve abordar o nível de desafio, de desenvolvimento pessoal e profissional, a criatividade, a variedade e identidade da tarefa. E quanto aos aspectos sociológicos, deve-se considerar a participação ativa nas decisões relacionadas ao trabalho, como a forma de realizar as tarefas, com a divisão da responsabilidade dentro da equipe, a autonomia, o relacionamento interpessoal, pois, assim como o valor pessoal, estes aspectos têm grande importância na Qualidade de Vida do trabalhador (FERNANDES, 1996).

Segundo Rodrigues (2001), Davis e Werther (1983) evidenciam que a QVT é afetada por muitos fatores, entre eles: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo. No entanto, destacam que é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador. Esse modelo está relacionado ao projeto de cargos e é visto pelos autores em três níveis: organizacional, ambiental e comportamental.

No nível organizacional, leva-se em consideração, basicamente, a eficiência, trabalhando a racionalização da produção, principalmente, a partir da especialização. No aspecto ambiental, considera-se a habilidade e a disponibilidade de empregados e as expectativas sociais. Em relação à habilidade e à disponibilidade de empregados, deve-se analisar se os trabalhadores não estão sendo direcionados para cargos acima ou abaixo dos seus interesses profissionais. As expectativas sociais também devem ser analisadas de forma cautelosa (RODRIGUES, 2001).

O nível comportamental é o mais sensível, pois se refere às necessidades humanas, aos modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, que são de alta importância, tais como: autonomia do indivíduo para assumir responsabilidade pelo trabalho, variedade da tarefa - que reduz o tédio e a fadiga, identidade de tarefa, ou seja, sentir orgulho pelo resultado da tarefa; e retro informação, que possibilita ao trabalhador saber qual a repercussão do seu trabalho, com isso melhorando a motivação (RODRIGUES, 2001).

Nadler e Lawler (1983), de acordo com Chiavenato (2007), consideram que a QVT está relacionada a quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação

no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas, psicológicas e horário de trabalho.

A primeira estratégia refere-se à participação dos funcionários na resolução de problemas, com o objetivo de formar um grupo de trabalho, no qual serão envolvidos funcionários de diferentes níveis organizacionais, com o intuito de compreender, avaliar e resolver problemas organizacionais. A segunda estratégia objetiva reestruturar as tarefas de acordo com a adequação das necessidades pessoais e sociais dos funcionários, através da criação de um sistema de recompensas, proporcionando assim um clima organizacional diferenciado. Neste caso, a recompensa é utilizada como um fator decisivo na motivação dos funcionários, consequentemente melhorando os esforços e desempenho das pessoas. Essas melhorias devem ocorrer tanto no ambiente físico como nas condições de trabalho. Os resultados produzidos a partir dessa mudança elevam a Qualidade de Vida dos trabalhadores (SANTOS, 2012).

Para Huse e Cummings (1985), citados por Rodrigues (2001) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como uma forma de pensamento que envolve não apenas as pessoas, mas também o trabalho e a organização, em que se destacam dois aspectos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Esse modelo é referenciado através de quatro aspectos: a participação do trabalhador, que é envolvido na tomada de decisão em vários níveis da organização (essa participação se dá pela operacionalização da análise e solução de problemas na produção realizada, por exemplo, pelos Ciclos de Controle de Qualidade e de grupos de trabalho cooperativos); o projeto do cargo, que deve atender às necessidades tecnológicas do trabalhador, ou seja, envolve a reestruturação do cargo; inovação no sistema de recompensa dos empregados com plano de cargos e salários, assim reduzindo as diferenças salariais e de “*status*” entre trabalhadores da empresa; melhora no ambiente de trabalho, envolvendo mudanças tangíveis como flexibilização de horários, modificação do local e de equipamentos de trabalho (RODRIGUES, 2001).

O modelo defende que com a melhora nas condições de trabalho dos funcionários aumenta-se o nível de satisfação deles. À medida que as pessoas têm suas necessidades pessoais atendidas, sentem-se mais motivadas, pois a Qualidade de Vida interfere

positivamente na produtividade e pode auxiliar no aperfeiçoamento da capacidade do trabalhador, consequentemente melhorando o seu desempenho (RODRIGUES, 2001).

2.4 Modelo de QVT de Richard Walton (1973)

Dentre os vários modelos apresentados na literatura, o mais abrangente é o proposto por Walton (1973). Para analisar características da QVT, ele propôs um modelo de oito categorias conceituais. A escolha desse modelo para este estudo justifica-se pela amplitude de seus critérios, já que essa abordagem envolve categorias variadas, desde condições físicas e financeiras até questões de realização e motivação do funcionário. Integram, também, essa análise, aspectos internos e externos ligados à organização e ao trabalhador.

Para Walton (1973), a QVT significa a humanização do trabalho, considerada como uma responsabilidade social da organização, pois envolve o atendimento às necessidades e interesses do trabalhador. O autor sugere que as organizações devem rever seus conceitos sobre valorização do avanço da tecnologia, da produtividade e do crescimento econômico. Esses fatores não devem ocorrer em detrimento do ser humano e do ambiente, não podem causar prejuízo às pessoas, as suas necessidades e pretensões individuais também precisam ser atendidas. (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).

Para Walton (1973), conforme citado por Rodrigues (2001, p. 81).

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973 *apud* RODRIGUES, 2001, p. 81).

Os fatores que afetam a QVT, determinados por Richard Walton (1973), são representados pelas oito categorias conceituais:

- 1) **Compensação Justa e Adequada:** mensura a adequação entre a remuneração do trabalhador com suas atividades laborais; avalia e compara a remuneração entre os vários cargos e funções dentro da empresa (equidade interna) e compara a remuneração do funcionário com outros profissionais no mercado de trabalho (equidade externa) (CHIAVENATO, 2007). Esse é um dos aspectos mais relevantes à QVT, pois é considerado um fator essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade. O salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de

ganhar a vida, embora a compensação não se limite apenas ao salário. Dessa forma, os treinamentos que a empresa proporciona e o grau de responsabilidade exigido no trabalho, a capacidade financeira da empresa para pagar determinados salários, entre outros, também são aspectos que devem ser levados em consideração para avaliar se a remuneração recebida está sendo justa e adequada ao trabalho (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).

- 2) Condições de segurança e saúde no trabalho: dizem respeito às condições físicas do ambiente do trabalhador, ou seja, às condições de conforto e organização do local onde são realizadas as tarefas e à jornada de trabalho (CHIAVENATO, 2007).

A jornada de trabalho deve ser razoável e ocorrer dentro de um turno padrão. As condições físicas devem ser apropriadas, assim como as condições do material e equipamento disponíveis para o cumprimento da tarefa, para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador (RODRIGUES, 2001). Walton (1973) analisa a realidade do ambiente laboral, que interfere diariamente na vida dos trabalhadores, contribuindo para promover saúde e bem-estar, conseqüentemente, trazendo resultados na QVT (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).

- 3) Uso e desenvolvimento de capacidades: refere-se à possibilidade de o funcionário fazer uso de suas próprias habilidades e conhecimentos, desenvolvendo autonomia na realização de suas atividades, e com isso favorecendo sua compreensão em relação a elas, pois obtém as informações totais do processo, bem como a informação quanto ao seu desempenho. Os trabalhadores precisam ser valorizados como profissionais, pois o trabalho tem um sentido maior, com ele a pessoa sente-se importante e útil (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).
- 4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: verifica se a organização oferece possibilidade e oportunidade para crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, na perspectiva dos critérios de: possibilidade de carreira (avanços profissionais na organização); crescimento pessoal (processo de educação continuada) e segurança no emprego (grau de segurança da permanência no emprego). Também é possível observar se há igualdade de oportunidades entre as pessoas, independentemente da orientação sexual, idade e entre outras formas de discriminação (FERREIRA; MENDONÇA, 2012; RODRIGUES,

2001).

- 5) Integração Social na Organização: refere-se à presença de respeito, ambiente amistoso, apoio mútuo e ausência de preconceitos e diferenças hierárquicas na organização (CHIAVENATO, 2007).
- 6) Constitucionalismo na organização do trabalho: verifica se a instituição possui normas e regras e segue a legislação trabalhista. De acordo com Rodrigues (2001), os aspectos mais relevantes são o direito à privacidade, direito de posicionamento onde o diálogo é livre e o direito a tratamento justo em todos os assuntos.
- 7) Trabalho e Espaço Total de Vida: verifica-se se existe um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, pois o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador. Walton (1973) citado por Rodrigues (2001, p. 84) estabelece que a “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com sua família”. Esta categoria objetiva mensurar esse equilíbrio. Os critérios são os seguintes: Equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar, e equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.
- 8) Relevância Social da Vida no Trabalho: segundo Fernandes (1996), esse critério objetiva mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho por meio da percepção do empregado em relação ao desempenho da empresa na sociedade e sua responsabilidade social. Os principais critérios que foram destacados são: a) Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho, a importância que ela tem para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de trabalhar nessa empresa; b) Responsabilidade social da organização: preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar prejuízos; c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços que oferece para a comunidade; d) Responsabilidade social pelos empregados: valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

As categorias relacionadas por Walton (1973) mostram que a QVT está associada não só a aspectos da realização da tarefa, mas a tudo que está em torno dela, como as condições

do trabalho, condições do ambiente, das oportunidades de crescimento e desenvolvimento, do cumprimento de direitos e deveres, além do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e aquilo que o trabalho representa diante da sociedade. Sendo assim, devido à sua amplitude, considera-se este modelo o mais apropriado para utilização como base neste estudo (FERREIRA; MENDONÇA, 2012; RODRIGUES, 2001).

3 MÉTODO DE PESQUISA

Esta etapa do artigo tem como objetivo apresentar os tipos de procedimentos que foram utilizados na pesquisa, quanto aos seus objetivos, sua natureza de abordagem e seus procedimentos técnicos.

O estudo pode ser classificado, do ponto de vista dos objetivos da pesquisa, como de caráter exploratório e descritivo. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade e mais informações sobre determinado assunto, problema ou situação, possibilitando ao pesquisador ampliar o conhecimento e ter compreensão dos fenômenos existentes, com vistas a torná-los explícitos ou a construir hipóteses. Tem como finalidade o aprimoramento de ideias e é utilizada quando não se possui conhecimento suficiente sobre o assunto (GIL, 2010; MALHOTRA, 2011).

A pesquisa também se classifica como descritiva. Segundo Gil (2010, p. 27), as pesquisas descritivas “[...] têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”. Nesse tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem nenhum tipo de interferência do pesquisador (ANDRADE, 1997).

Quanto à abordagem adotada para o problema apontado, a pesquisa é classificada como quantitativa. Gil (1999) considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações. Segundo Richardson (1999), a abordagem quantitativa é fundamental para assegurar a precisão dos resultados, o que evita distorções de análise e interpretação e proporciona uma margem de segurança com relação a possíveis interferências, buscando analisar o comportamento de uma população através da amostra.

Quanto ao procedimento técnico, o método definido é o levantamento. De acordo com

Malhotra (2012), é um método de simples aplicação e se constitui no interrogatório dos participantes, por meio de questionário estruturado aplicado a uma amostra da população, a fim de obter informações específicas dos entrevistados. Segundo Gil (2010), este tipo de pesquisa se caracteriza pela interrogação direta dos indivíduos cujo comportamento se deseja conhecer.

Para a coleta de dados, optou-se pelo questionário com questões fechadas que, de acordo com Lakatos e Marconi (2010), é um instrumento de coleta de dados, constituído por um conjunto de questões que devem ser respondidas sem a presença do entrevistador. Deve haver uma breve explicação da natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter as informações, que posteriormente serão analisadas para que o pesquisador possa obter as conclusões do estudo.

Segundo Richardson (1999), questionários de perguntas fechadas são aqueles instrumentos em que as perguntas ou afirmações mostram alternativas de respostas fixas e predeterminadas. O entrevistado deve responder à alternativa que mais se ajusta às suas características, ideias ou sentimentos, não havendo possibilidade de que ele manifeste sua opinião, caso não concorde com as alternativas.

O questionário foi estruturado em dois blocos. O primeiro diz respeito ao perfil dos entrevistados. O segundo bloco corresponde às questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com a revisão da literatura. Esse segundo e último bloco contém questões nas quais o entrevistado deve avaliar seu nível de satisfação em relação ao assunto abordado (APÊNDICE A).

As respostas foram analisadas por meio da escala *Likert*, que é a mais utilizada em levantamento de opiniões. Nela, os respondentes indicam um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações em relação a algum objeto, variando de muito positivas a muito negativas. Geralmente cada item da escala tem cinco categorias de respostas (MALHOTRA, 2012; ZIKMUND, 2006). Dentre as escalas categóricas existentes, foi usada a de satisfação, que se compõe de cinco opções: muito satisfeito, satisfeito, indiferente, insatisfeito e muito insatisfeito. Vale destacar que, para simplificar a análise e interpretação dos dados quantitativos, foram unidas as respostas “totalmente insatisfeito” e “insatisfeito”; “totalmente satisfeito” e “satisfeito”. Nesse estudo, optou-se utilizar o ponto de corte 60% para identificar os níveis de satisfação (maior que 60%) e os níveis de insatisfação

(menor que 60%).

Os questionários foram criados no programa de Formulário do *Google Forms* e o link do questionário foi encaminhado através do correio eletrônico e redes sociais aos alunos, juntamente com uma breve explicação sobre a pesquisa.

Abaixo as questões fizeram parte das respectivas categorias:

Categorias: Richard Walton (1973)	Questões Relacionadas
1) Compensação justa e adequada	01,11,23 e 31
2) Condições de segurança e saúde no trabalho	02,10,17 e 20
3) Uso e desenvolvimento de capacidades	03,12,24 e 32
4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	04,16,25 e 29
5) Integração social na organização	05,09,13 e 28
6) Constitucionalismo na organização do trabalho	06,15,21 e 30
7) Trabalho e espaço total de vida	07,14,18 e 26
8) Relevância social da vida no trabalho	08,19,22 e 27

Fonte: Autor da pesquisa.

De acordo com Vergara (2016), população é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. Diante disso, a população desta pesquisa é composta de estudantes universitários, cuja amostra compôs-se por acadêmicos de um centro universitário, da cidade de Lajeado (RS).

Para selecionar os participantes da pesquisa, foi escolhido o método de amostragem não probabilística por conveniência. Esta técnica é muito comum e consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível, isto é, os indivíduos empregados nessa pesquisa foram escolhidos porque eles estão disponíveis, não porque foram selecionados por meio de um critério estatístico (OCHOA, 2015, texto digital).

Iniciando o processo da pesquisa, foi realizado o cálculo da amostra, com o objetivo de determinar o número de questionários a serem aplicados. Este cálculo estatístico foi realizado a fim obter a amostra ideal para a pesquisa, estabelecendo-se uma margem de erro de 5%, com o percentual de nível de confiança de 95%. Fórmula:

$$n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)) / (Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot (N-1))$$

Onde:

n - amostra calculada; N – população; Z - variável normal padronizada associada ao

nível de confiança; p - verdadeira probabilidade do evento; e - erro amostral (SANTOS, 2017, texto digital).

Dessa forma, a amostra deveria constituir-se de, no mínimo, 368 estudantes, considerando a informação de 8.421.00 acadêmicos como o número total de matriculados nos cursos de graduação do centro universitário, número atualizado no segundo semestre de 2016, fornecido pelo Banco de Dados Institucional – Setor de Planejamento do centro universitário. Porém, ao final da coleta de dados, o número de participantes atingiu o total de 648 (7,69%) acadêmicos.

Os dados foram tabulados, convertidos em porcentagens e tabelas e interpretados conforme as categorias de Walton (1973). Conforme Fachin (2005), a principal função do método estatístico é a representação das observações quantitativas numéricas, na forma analítica, através de gráficos, tabelas e quadros, auxiliando na avaliação e posterior interpretação dos resultados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados da pesquisa abrange o perfil dos acadêmicos de um centro universitário e é o primeiro tópico abordado no capítulo. Posteriormente, será exposta a percepção dos alunos sobre as categorias de QVT de acordo com o Modelo de Walton (1973).

4.1 Perfil dos respondentes

Conforme a pesquisa realizada, pôde-se constatar que 61,4% dos respondentes são do sexo feminino, ou seja, predominante na pesquisa, e 38,6% do sexo masculino. Com relação à faixa etária, mais da metade da amostra (64%) têm até 25 anos, 29,8% possuem entre 26 a 35 anos e 6,2% estão acima do 35 anos de idade. Quanto ao estado civil, observou-se que 74,5% são solteiros - portanto a maioria -, 14,9% mantem união estável, 9,7% são casados e seguidos pela minoria de 0,9%, que são separados/divorciados. Esses índices demonstram que a maioria desses acadêmicos é recém-formada no ensino médio e ingressou na instituição com 18 anos em média.

Dos respondentes, a maioria trabalha de 0 a 5 anos no mesmo emprego (61,2%), 27,3% atua de 6 a 10 anos, 6,2% estão trabalhando de 11 a 15 anos e apenas 5,3% trabalham

há mais de 16 anos. A respeito do rendimento mensal dos respondentes, 68,2% recebem até dois salários mínimos, 27% de três a cinco salários mínimos, 4,3% de cinco a quinze salários mínimos e 0,5% recebem mais de quinze salários mínimos. Também dos participantes, 30,2% trabalham no setor de serviços, 25,3% classificou-se como outros, 22,4% atuam no comércio e 22,1% exercem suas atividades no setor da indústria, demonstrando certo equilíbrio em relação ao setor em que atuam.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A Tabela 1 ilustra o quanto os trabalhadores estão satisfeitos em relação aos itens que compuseram a categoria compensação justa e adequada.

Tabela 1 – Categoria Walton Compensação Justa e Adequada

Compensação Justa e Adequada	Frequência	%
Remuneração justa.	244	37,6%
Remuneração adequada para atender necessidades pessoais.	288	44,5%
Equidade interna.	299	46,2%
Equidade externa.	311	48,0%

Fonte: Autor da pesquisa.

Nesta categoria, observa-se que 39,5% dos respondentes consideram-se insatisfeitos com a remuneração salarial que recebem, sendo que 37,6% estão satisfeitos e 22,9% demonstram-se indiferentes. Porém, ao analisar o indicador que avalia se a remuneração recebida pelas atividades é adequada para atender às necessidades pessoais, nota-se que 44,5% dos estudantes respondentes estão satisfeitos, 34,4% sentem-se insatisfeitos e 21,1% percebem-se indiferentes.

Desta forma, eles consideraram que a remuneração que recebem não é justa e adequada, ou seja, não está em conformidade com a função que ocupam, assim com ela não é capaz de suprir suas as necessidades básicas e secundárias. Para Fernandes (1996, p. 48) a remuneração adequada é aquela “necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive”.

Em relação à equidade externa, 48% dos acadêmicos estão satisfeitos, desta forma, consideram que o salário recebido, comparado com os padrões salariais pagos por outras instituições para os mesmos cargos, está de acordo com o mercado de trabalho. Ainda, 26,4%

se consideram insatisfeitos e 25,6% se mantiveram indiferentes, enquanto 46,2% dos acadêmicos indicam que existe equilíbrio salarial dentro das empresas onde atuam, 28,6% consideram-se insatisfeitos, portanto, acreditam que não existe equidade interna. 25,2% mantiveram-se indiferentes.

Os resultados referentes aos indicadores de equidade salarial interna e externa demonstram que o nível de satisfação dos acadêmicos é insatisfatório, pois se aproxima apenas da metade dos entrevistados. Esse entendimento ocorre devido à visão que os acadêmicos têm em relação aos salários efetuados pela empresa e pagos pelo mercado de trabalho. Conforme Lacombe (2011) considerar-se injustiçado com a sua remuneração é um dos fatores que mais desmotiva um profissional, pois afeta não só a condição material, mas também o estado psicológico.

A Tabela 2 demonstra o nível de satisfação dos trabalhadores em relação aos itens que formaram a categoria condições de trabalho.

Tabela 2 – Categoria Walton Condições de Trabalho

Condições de Trabalho	Frequência	%
Ambiente físico compatível para a realização das tarefas.	483	74,6%
Carga horária adequada para a quantidade de tarefas.	429	66,2%
Jornada de trabalho razoável.	425	65,6%
Ambiente físico saudável.	493	76,0%

Fonte: Autor da pesquisa.

Quanto à categoria Condições de Trabalho, 76% dos acadêmicos respondentes consideram o ambiente físico da organização onde trabalham satisfatório, 13% mantiveram-se indiferentes e 11% estão insatisfeitos com o ambiente físico proporcionado pela empresa. Em sequência, 74,6% consideram-se satisfeitos em relação às condições de bem-estar e segurança no ambiente de trabalho, 15,4% são indiferentes e 10% sentem-se insatisfeitos.

Observa-se, dessa forma, que mais da metade da amostra considera que o ambiente físico do seu local de trabalho é confortável no que se refere à iluminação, higiene, ventilação materiais e organização. Percebe-se, também, que o ambiente foi considerado saudável (os resultados foram satisfatórios), dessa forma sendo compatível para o desenvolvimento das tarefas, sem ocasionar nenhum malefício que possa afetar a saúde e bem-estar dos funcionários. Rodrigues (2001, p. 83) indica algumas sugestões que Walton (1973) apresentou para o melhoramento dessa dimensão como, “condições físicas de trabalho que reduzam ao

mínimo o risco de doenças e danos, limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade”.

Quando analisado o fator referente à carga horária de trabalho (se a quantidade de horas trabalhadas é adequada para a realização das atividades da empresa), percebe-se que 66,2% apresentam-se satisfeitos, 17,3% sentem-se insatisfeitos e 16,5% são indiferentes. Em relação à quantidade de horas trabalhadas semanalmente, 65,6% declaram-se satisfeitos, 17,9% insatisfeitos e 16,5% se mantiveram indiferentes em relação à pergunta. Walton também propôs que os horários devem ser razoáveis, reforçados por um período normal de trabalho padronizado (RODRIGUES, 2001). Considerando o alto nível de satisfação em relação a esses aspectos, pode-se considerar que a quantidade de horas trabalhadas é adequada para a semana e ideal para a realização das tarefas nas empresas, sendo esses fatores positivos na Qualidade de Vida no Trabalho desses acadêmicos.

A Tabela 3 ilustra os resultados satisfatórios da pesquisa em relação à categoria Uso e Desenvolvimento das Capacidades.

Tabela 3 – Categoria Walton Uso e Desenvolvimento das Capacidades

Uso e Desenvolvimento das Capacidades	Frequência	%
Quantidade de tarefas de acordo com a capacidade de realizar.	432	66,7%
Autonomia para aplicar conhecimentos e habilidades.	447	69,0%
Responsabilidade exercida no trabalho.	490	75,6%
Retorno dos superiores (<i>Feedback</i>).	321	49,5%

Fonte: Autor da pesquisa.

Nesta categoria, 66,7% dos alunos respondentes estão satisfeitos em relação à quantidade de tarefas de trabalho de acordo com a capacidade de realização, 18,3% estão indiferentes, enquanto 15% consideram-se insatisfeitos. Segundo os psicólogos Maslach e Leiter (1999), citados por Alves (2011), nos dias de hoje, os trabalhadores passam muito mais tempo no ambiente de trabalho do que em convívio familiar. Dessa forma, o esgotamento físico e emocional estende-se nos ambientes laborais. Isso geralmente acontece pelo desacerto da natureza do trabalho e a natureza da pessoa que realiza esse trabalho.

No que diz respeito à autonomia para aplicar conhecimentos e habilidades no trabalho, 69% sentem-se livres para utilizar sua sabedoria, 17,7% são indiferentes e 13,3% estão insatisfeitos. Portanto, a maioria dos entrevistados entende que existe autonomia no seu trabalho e que podem, assim, planejar e decidir sobre as suas tarefas.

Conforme Hackman e Oldham (1975), citados por Tolfo e Piccinini (2007, p. 38), o trabalho tem um significado muito importante na vida das pessoas:

E perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas (HACKMAN; OLDDHAM, 1975 *apud* TOLFO; PICCININI, 2007, p.38).

A responsabilidade exercida no trabalho é considerada em 75,6% satisfatória pelos acadêmicos entrevistados, 15,7% avaliam-se indiferentes e 8,7% desses alunos consideram-se insatisfeitos. Sobre o retorno recebido dos superiores a respeito do desempenho na realização das atividades, quase a metade dos alunos respondentes considera satisfatório esse fator (49,5%), 26,4% sentem-se insatisfeitos e 24,1% são indiferentes.

Evidenciou-se que o *feedback* dos superiores sobre o desempenho dos trabalhadores ainda pode ser melhorado, visto que foi considerado insatisfatório pelos respondentes, sendo este um fator importante, pois quando o profissional recebe retorno a respeito do seu trabalho, tem a oportunidade de melhorar e modificar-se profissionalmente.

Morin (2001, p.16) define que:

O interesse do trabalho também resulta das possibilidades de desenvolver sua autonomia e perceber seu senso de responsabilidades. Isso é oferecido por uma organização que deixa os empregados serem os administradores de suas atividades e que, por meio da presença de mecanismos de *feedback*, lhes mantém informados sobre a evolução do seu desempenho e lhes permite fazer os ajustes necessários para melhorá-lo (MORIN, 2001, p.16).

A Tabela 4 apresenta os resultados das respostas de satisfação em percentuais da categoria de Oportunidade de Crescimento e Segurança.

Tabela 4 – Categoria Walton Oportunidade de Crescimento e Segurança

Oportunidade de Crescimento e Segurança	Frequência	%
Estabilidade no emprego.	407	62,8%
Capacitação profissional, através de cursos complementares.	308	47,5%
Possibilidade de crescimento profissional.	284	43,8%
Educação continuada.	373	57,6%

Fonte: Autor da pesquisa.

Os resultados em relação à Categoria de Oportunidade de Crescimento e Segurança demonstram que 43,8% das pessoas respondentes sentem-se satisfeitas com a possibilidade de carreira, 35,7% consideram-se insatisfeitos e 20,5% encontram-se indiferentes em relação a esse item. No que se refere ao fator de segurança no trabalho, os alunos foram questionados

sobre como se sentem em relação à estabilidade. Nota-se que 62,8% estão satisfeitos, 21,7% avaliam-se indiferentes e apenas 15,5% estão insatisfeitos, ou seja, acreditam que podem ser desligados da empresa.

Segundo Lacombe (2011, p. 445), “A segurança no emprego sinaliza um compromisso de longo prazo da organização com seu pessoal. Lealdade e confiança tendem a ser ruas de duas mãos”. Ressalta-se ainda que os respondentes sentem-se insatisfeitos com as oportunidades fornecidas no trabalho, porém consideram-se seguros em relação à manutenção dos seus empregos. Estes fatores demonstram a importância que o trabalho tem na Qualidade de Vida das pessoas, pois deve proporcionar crescimentos e desafios, oportunizando desenvolvimento pessoal, mas também profissional.

Com relação à educação continuada, 57,6% dos respondentes consideram o incentivo que a empresa concede para estudar como satisfatório, 25,4% estão insatisfeitos e 17% são indiferentes. Entretanto, quando questionados se existe algum investimento na capacitação profissional, proporcionado pela empresa, como cursos complementares, treinamentos ou outras formas de especialização, o nível de satisfação cai para 47,5%, 32,6% consideram-se insatisfeitos e 19,9% avaliam-se indiferentes.

Nesta categoria, pode-se observar que existe estímulo à qualificação, que ainda não é considerado satisfatório, isto é, as empresas poderiam oferecer mais cursos e formas de capacitação profissional aos seus funcionários. Conforme Lacombe (2011, p. 415), “é preciso ser realista e educar e treinar partindo do que existe para se alcançar o que deseja – educar em relação às expectativas, aos conhecimentos que as pessoas devem ter, às habilidades para atuarem profissionalmente”.

A Tabela 5 demonstra os respectivos percentuais de satisfação das respostas que investigam a categoria Integração Social na Organização.

Tabela 5 – Categoria Walton Integração Social na Organização

Integração Social na Organização	Frequência	%
Respeito às diferenças	383	59,1%
Convivência agradável com colegas e superiores.	477	73,6%
Tratamento igual para todas as pessoas.	381	58,8%
Forma sobre as observações da produtividade no trabalho.	346	53,4%

Fonte: Autor da pesquisa.

Na categoria de Integração Social na Organização, 59,1% sentem-se satisfeitos em relação a não existir discriminação social, racial, religiosa, sexual, ou seja, as individualidades são respeitadas, 24,1% consideram-se insatisfeitos e 16,8% são indiferentes. Sendo assim, 58,8% dos respondentes acreditam que são tratados de forma igualitária. Ninguém é menosprezado e não há discriminação à posição hierárquica, 23,8% estão insatisfeitos e 17,4% se consideram indiferentes a esse item.

Segundo Rodrigues (2001), Walton (1973) estabelece que para existir um bom convívio social no local de trabalho, não deve haver preconceito de nenhuma forma, pois a ausência de preconceito facilita o senso de comunidade nas empresas, resultando em um bom nível de integração social. Dessa forma, pode-se concluir que o nível de convivência não é harmonioso e igualitário com os trabalhadores respondentes, logo, o tratamento não se dá de forma justa a todos. É muito preocupante, dado que esses fatores são cruciais para um bom ambiente de trabalho, pois as relações interpessoais são muito importantes e afetam diretamente na Qualidade de Vida.

Ainda sobre a categoria de Integração Social na Organização, os acadêmicos responderam perguntas relacionadas à convivência com colegas e chefes no trabalho, de modo que se percebe que o nível nesse item foi alto: 73,6% considerados satisfeitos, 18,1% indiferentes e apenas 8,3% estão insatisfeitos. Ainda que o índice de satisfação reduza quando os acadêmicos são questionados sobre a forma com que seu superior faz observações sobre o seu trabalho e produtividade e se provoca algum tipo de constrangimento diante dos seus colegas, mais da metade sente-se satisfeita (53,4%), 24% são indiferentes e 22,6% estão insatisfeitos.

De acordo com Chiavenato (2007, p. 393), “a integração ocorre com a eliminação de barreiras hierárquicas, com apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito”. Portanto, pode-se efetivamente observar que não há igualdade de oportunidades, entretanto, há manutenção do bom relacionamento interpessoal. As relações são um dos pontos mais importantes no desenvolvimento pessoal e profissional nas organizações, pois, relacionamentos saudáveis proporcionam ambientes positivos e Qualidade de Vida.

A Tabela 6 apresenta o nível de satisfação dos trabalhadores em relação aos itens que constituíram a categoria institucionalismo.

Tabela 6 – Categoria Walton Constitucionalismo

Constitucionalismo	Frequência	%
Liberdade para expressar opiniões e ser ouvido.	446	68,8%
Características individuais respeitadas.	476	73,5%
Política de recursos humanos (normas e rotinas).	369	56,9%
Respeito aos direitos trabalhistas.	464	71,6%

Fonte: Autor da pesquisa.

Na sexta categoria, Constitucionalismo, foi analisado o quanto as pessoas estão satisfeitas com a empresa por ela respeitar os direitos trabalhistas. Concluiu-se que 71,6% estão satisfeitas, 16% estão insatisfeitas e 12,4% são indiferentes. Também nessa categoria os acadêmicos foram questionados sobre o quanto estão satisfeitos com a política de recursos humanos da empresa, a forma que a organização trata os funcionários: 56,9% dos respondentes estão satisfeitos com as normas das empresas onde trabalham, 23,5% avaliam-se indiferentes e 19,6% estão insatisfeitos.

Identifica-se que a maioria dos respondentes concorda que as empresas onde trabalham cumprem com suas obrigações trabalhistas, assim seguindo as leis. Porém, além desta categoria abranger os aspectos legais, considera também o respeito que a empresa tem perante os funcionários e o quanto estão satisfeitos com as normas e rotinas das empresas. Sendo assim, no que diz respeito à política de recursos humanos, os índices de satisfação caem em relação ao índice de respeito aos direitos trabalhistas, isto é, as empresas cumprem com as questões legais, mas suas normas e rotinas internas foram consideradas insatisfatórias e ainda podem ser aperfeiçoadas.

No que se refere ao respeito às características individuais, 73,5% consideram-se satisfeitos, 18,2% indiferentes e 8,3% insatisfeitos. Quando questionados sobre se há oportunidade de manifestar opiniões e de serem ouvidos, 68,8% dos respondentes sentem-se satisfeitos, 20,7% indiferente e 10,5% insatisfeitos. Conforme Rodrigues (2001, p. 84), Walton (1973) considera que “os aspectos mais significativos, na concepção do autor, são o direito à privacidade, direito de posicionamento (o diálogo livre) e o direito a tratamento justo em todos os assuntos”.

Pode-se constatar que os respondentes consideram que suas individualidades são respeitadas dentro das organizações e que eles têm liberdade de expressão, ou seja, podem expor suas opiniões sem receio.

A Tabela 7 expõe os percentuais de satisfação em relação aos itens investigados na categoria de Trabalho e Espaço Total de Vida.

Tabela 7 – Categoria Trabalho e Espaço Total de Vida

Trabalho e Espaço Total de Vida	Frequência	%
Influência do trabalho sobre a rotina familiar.	350	54,0%
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.	394	60,8%
Preocupações profissionais atrapalham a vida social.	277	42,8%
Grau de impacto de sua atividade no convívio com pessoas.	422	65,1%

Fonte: Autor da pesquisa.

Quanto à categoria de Trabalho e Espaço Total de Vida, os acadêmicos foram questionados sobre a satisfação em relação à influência do trabalho sobre a rotina familiar: 54% consideram-se satisfeitos, 28,1% indiferentes e 17,9% insatisfeitos. Também foram indagados sobre o grau de impacto que a atividade exercida tem sobre o seu convívio com pessoas dentro ou fora da organização: 65,1% estão satisfeitos, 28,5% declaram-se indiferentes e 6,4% insatisfeitos. Walton (1973) afirma que a “experiência no trabalho pode ter efeito negativo ou positivo sobre as outras esferas de sua vida, tais como a relação com a sua família” (RODRIGUES, 2001, p. 84). Ressalta-se que os respondentes acadêmicos declaram que a influência que o trabalho tem sobre suas vidas é insatisfatória, ainda assim, consideram que o grau de impacto que o trabalho tem em suas vidas é positivo.

Sobre a vida pessoal ser afetada de alguma forma pelo seu nível de estresse ou preocupações com o trabalho, 42,8% dos respondentes consideram-se satisfeitos, 34% insatisfeitos e 23,2% indiferentes. Quando questionados se existe um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 60,8% se dizem satisfeitos, 22% são indiferentes e 17,2% estão insatisfeitos. Conforme Limongi-França (2010) vive-se em uma nova realidade social, em que a expectativa de vida das pessoas aumentou, assim passam mais tempo de vida trabalhando em funções produtivas, com uma maior consciência do direito à saúde e apelos a novos hábitos e estilos comportamentais. Constata-se que quase a metade dos respondentes considera que leva estresses e preocupações do trabalho para casa, mas que apesar disso consegue manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A Tabela 8 ilustra o quanto os trabalhadores estão satisfeitos em relação aos itens que compuseram a categoria Relevância Social da Vida no Trabalho.

Tabela 8 – Categoria Relevância Social da Vida no Trabalho

Relevância Social da Vida no Trabalho	Frequência	%
Imagem da instituição.	486	75,0%
Responsabilidade social da instituição.	455	70,2%
Orgulho de desempenhar sua tarefa.	483	74,5%
Satisfação em trabalhar na Instituição.	475	73,3%

Fonte: Autor da pesquisa.

Os resultados também demonstram satisfação em relação à Categoria de Relevância Social da Vida no Trabalho. Observa-se que 74,5% dos respondentes sentem-se orgulhosos em realizar o seu trabalho, 16,9% são indiferentes e 8,6% consideram-se insatisfeitos. Ainda com relação ao sentimento de orgulho, foi questionado aos acadêmicos se eles sentem orgulho e satisfação em realizar o seu trabalho na empresa onde atuam: 73,3% dos respondentes estão satisfeitos, 18,2% são indiferentes e 8,5% estão insatisfeitos.

Ainda sobre a categoria de Relevância Social da Vida no Trabalho, constatou-se que 75% dos respondentes sentem-se satisfeitos em relação à imagem que a empresa onde trabalham tem perante a sociedade, 17,1% são indiferentes e 7,9% são insatisfeitos. Quando questionados sobre se estão satisfeitos com a contribuição que a empresa tem com a sociedade 70,2% consideram-se satisfeitos, 21,1% indiferentes e 8,7% insatisfeitos.

Chiavenato afirma (2007, p. 393) que “o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar da organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos serviços oferecidos”. Sendo assim, os acadêmicos respondentes estão satisfeitos com os aspectos referentes ao seu trabalho na empresa e em relação à imagem da organização onde atuam e suas responsabilidades sociais, constatando-se como fatores satisfatórios na Qualidade de Vida no Trabalho dos acadêmicos.

5 CONCLUSÃO

É crescente a percepção da importância sobre a QVT, considerada um componente de sustentabilidade organizacional e essencial na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Com a QVT, ocorre um aumento da disposição e comprometimento dos profissionais para o trabalho e, além disso, eleva a produtividade dos funcionários, gerando melhores resultados em

ambientes competitivos.

O objetivo geral desse estudo foi identificar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho considerados satisfatórios pelos acadêmicos de um centro universitário, baseado no modelo Richard Walton (1973). Dessa forma, a pesquisa constatou o elevado nível de satisfação dos acadêmicos na categoria de “Relevância Social”, sendo que, nesta categoria, foram analisados os itens referentes à imagem da instituição perante a sociedade, a responsabilidade social da empresa, a satisfação em trabalhar na organização onde atua e o orgulho de desempenhar a sua tarefa. Pode-se concluir que os funcionários têm orgulho das empresas onde trabalham, e que essas empresas têm uma boa imagem e responsabilidade junto à comunidade.

Os resultados mais preocupantes foram apontados na categoria “Compensação justa e adequada”, pois esta categoria teve os índices de satisfação mais baixos de todas as oito categorias analisadas no modelo de Walton (1973). Ela engloba os critérios de remuneração justa e adequada, equidade externa, equidade interna e se a remuneração é adequada para atender as necessidades pessoais. Portanto, essa categoria deverá ser destacada. O item que foi o mais baixo no nível de satisfação que compõe essa categoria foi sobre a remuneração ser justa e adequada, ou seja, os trabalhadores estão considerando que a remuneração que recebem não está de acordo com as tarefas que estão desempenhando. Este fator pode ocasionar muito descontentamento, pois os profissionais podem sentir que não estão sendo reconhecidos e recompensados de maneira correta pelas organizações, e esse é um dos fatores principais quando avaliamos a Qualidade de Vida no Trabalho, ele influencia diretamente na motivação das pessoas.

Verifica-se também que a categoria de “Integração Social” merece atenção, pois seu nível de satisfação não atingiu os índices mais altos e nem os mais baixos, ou seja, não foi nem considerada tão satisfatória e nem tão insatisfatória. Os itens que compõem esta categoria são respeito às diferenças, convivência agradável com colegas e superiores, tratamento igualitário e a forma como os superiores dão retorno sobre sua produtividade. As relações interpessoais são importantes no dia-a-dia no trabalho, seja com colegas ou superiores, e o item de mais baixa satisfação foi sobre a forma como os superiores dão retorno sobre o trabalho. Essa categoria trata de igualdade, ausência de preconceitos e que todos sejam considerados como iguais, independentemente do cargo que ocupam e quando há um descontentamento em relação a esse critério é preocupante, pois existem várias formas de

resolver um problema, mantendo o respeito e a consideração a todos.

É importante ressaltar que os dados coletados fornecem subsídios para entender quais categorias de QVT merecem melhorias. O estudo também contribuirá para as empresas que desejam melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho dos seus trabalhadores, entendendo quais aspectos devem ser avaliados e considerados.

Constatou-se, com este estudo, que evitar problemas de saúde e bem-estar dos funcionários é a melhor maneira de recompensá-los pelo seu trabalho, empenho e dedicação. A QVT vem para humanizar as relações de trabalho, os ambientes, e fazer com que as pessoas sejam vistas como seres que devem e precisam se desenvolver. Nesse sentido, o ambiente de trabalho é crucial, pois nele é possível aperfeiçoar os conhecimentos. O trabalho deve ser visto como algo bom, que agrega valor à vida das pessoas, uma vez que elas passam grande parte de sua vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações de qualidade de vida no trabalho. **Revista Interfacehs**-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, [S.l.], v. 6, n. 1, abr. 2011. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/interfacehs/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BARROS, M. V. G. **Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da Indústria no Estado de Santa Catarina, Brasil**. 1999. 131f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 1999. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80675>>. Acesso em: 10 out. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21. tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088351/cfi/0!/4/4@0.00:55.5>>. Acesso em: 03 out. 2016.
- FERNANDES, Eda. Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Maria C.; MENDONÇA, Helenides (Orgs.). **Saúde e Bem-estar no Trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao Século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522475155/cfi/0!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 01 set. 2016.

_____. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, Narese K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Tradução de Lene B. Ribeiro e Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

_____. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MENDES, R.A.; LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [S.l.] v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

OCHOA, Carlos. **Marketing and Innovation Manager at Netquest**. [S.l.], 21 out 2015. Disponível em: <<http://www.netquest.com/blog/br/amostra-conveniencia/>>. Acesso em: 28 out. 2016.

OMS. **Promoción de la salud: glosario**. Genebra: OMS, 1998. Disponível em: <<https://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2016.

RICHARDSOON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SANTOS, Djenifer. Francis. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. 2012. Monografia (Graduação em Administração). Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012. Disponível em:

<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral**: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. [S.l.], 2017. Acesso em: 20 mar. 2017.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Edição Especial, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2016. E-book. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007480/cfi/6/2!/4/2/2@0:0.101>>. Acesso em: 10 out. 2016.

ZIKMUND, W. G. **Princípios da Pesquisa de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Thomson, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Formulário de Pesquisa e Questionário**Formulário de Pesquisa**

Este questionário tem como propósito colher e analisar dados sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos estudantes de Ensino Superior de um centro universitário, baseado no modelo de Richard Walton (1973). As informações coletadas serão utilizadas no trabalho de conclusão de curso da acadêmica Michele Carminatti, do curso de Administração de Empresas do centro universitário UNIVATES.

PERFIL**1) Idade:**

☐ Até 25 anos ☐ De 26 a 35 anos ☐ Acima de 40 anos

2) Gênero:

☐ Feminino ☐ Masculino

3) Estado Civil:

☐ Solteiro ☐ Separado/Divorciado
☐ Casado ☐ Viúvo
☐ União Estável

4) Tempo de Trabalho na empresa atual:

☐ Menos de 1 ano ☐ Entre 11 e 15 anos
☐ Entre 1 e 5 anos ☐ Mais de 16 anos ☐ Entre 6 e 10 anos

5) Renda Mensal Individual:

☐ Até 2 salários mínimos ☐ 5 a 10 salários mínimos ☐ 3 a 5 salários mínimos
☐ 10 a 15 salários mínimos ☐ Mais de 15 salários mínimos

6) Setor de atuação:

☐ Comércio ☐ Serviço
☐ Indústria ☐ Outros

QUESTIONÁRIO

Expresse sua opinião e responda cada questão, assinalando a alternativa que corresponde a sua avaliação sobre cada item solicitado, em relação a vários aspectos do seu trabalho, enumerando-as de 1 a 5 (1 – muito insatisfeito; 2 – insatisfeito; 3 – indiferente; 4 – satisfeito; 5 – muito satisfeito).

1) Está satisfeito com a sua remuneração salarial?

① ② ③ ④ ⑤

2) Em relação a sua carga horária de trabalho, é adequada para a realização de suas atividades?

① ② ③ ④ ⑤

3) A quantidade de tarefas de trabalho que você tem está de acordo com a sua capacidade de realização?

① ② ③ ④ ⑤

4) Você está satisfeito com a sua possibilidade de crescimento profissional no seu trabalho?

① ② ③ ④ ⑤

5) No seu trabalho você percebe algum tipo de discriminação social, racial, religiosa, sexual, ou individualidades são respeitadas?

① ② ③ ④ ⑤

6) O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos trabalhistas?

① ② ③ ④ ⑤

7) A sua vida pessoal é afetada de alguma forma pelo seu nível de estresse ou preocupações com o seu trabalho?

① ② ③ ④ ⑤

8) Em relação à imagem que esta empresa tem perante a sociedade, como você se sente?

① ② ③ ④ ⑤

9) As pessoas são tratadas de forma igualitária, ninguém é menosprezado na empresa devido à posição hierárquica que ocupa?

① ② ③ ④ ⑤

10) No ambiente de trabalho as condições de bem-estar e segurança são compatíveis para o desenvolvimento de suas tarefas?

① ② ③ ④ ⑤

11) Considera o seu salário compatível com o mercado de trabalho?

① ② ③ ④ ⑤

12) O quanto você está satisfeito com o retorno de superiores sobre o seu desempenho na realização de suas atividades?

① ② ③ ④ ⑤

13) A forma com que o seu superior faz observações sobre o seu trabalho e sua produtividade, provocam algum tipo de constrangimento diante dos seus colegas de trabalho?

① ② ③ ④ ⑤

14) Qual o grau de impacto que a atividade exercida por você na empresa tem sobre o seu convívio com pessoas dentro ou fora da organização?

① ② ③ ④ ⑤

15) O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos da empresa, a forma com a qual ela trata os funcionários?

① ② ③ ④ ⑤

16) Existe algum investimento na sua capacitação profissional proporcionado pela empresa como cursos complementares, treinamentos ou outras formas de especialização?

① ② ③ ④ ⑤

17) O ambiente físico da empresa na qual você trabalha lhe proporciona conforto para a execução das tarefas (iluminação, higiene, ventilação e organização)?

① ② ③ ④ ⑤

18) O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua rotina familiar?

① ② ③ ④ ⑤

19) Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

① ② ③ ④ ⑤

20) Em relação a sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas) quanto você está satisfeito?

① ② ③ ④ ⑤

21) Em relação ao respeito a sua individualidade, suas características individuais são respeitadas?

① ② ③ ④ ⑤

22) O quanto você está satisfeito com a contribuição com a sociedade que empresa tem?

① ② ③ ④ ⑤

23) No seu trabalho, há equidade entre o salário que recebo, e o que os seus colegas recebem?

① ② ③ ④ ⑤

24) Você está satisfeito com a autonomia que possui no seu trabalho, tem liberdade de aplicar seus conhecimentos e habilidades profissionais?

① ② ③ ④ ⑤

25) Você sente-se seguro no seu emprego, tem estabilidade?

① ② ③ ④ ⑤

26) O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, existe um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?

① ② ③ ④ ⑤

27) Tem orgulho e satisfação de trabalhar nessa empresa?

① ② ③ ④ ⑤

28) Em relação à convivência com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

① ② ③ ④ ⑤

29) Como você considera o incentivo que a empresa dá para você estudar?

① ② ③ ④ ⑤

30) Na empresa onde trabalha, há oportunidade de manifestar suas opiniões e de ser ouvido pelos colegas?

① ② ③ ④ ⑤

31) A remuneração que você recebe é apropriada para atender suas necessidades pessoais (básicas e secundárias)?

① ② ③ ④ ⑤

32) Em relação à responsabilidade dada a você no seu trabalho como você se sente?

① ② ③ ④ ⑤